

STAATSCOURANT

Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.

Nr. 13006

10 maart 2016

Graanbe- en verwerkende Bedrijven 2016/2017
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 8 maart 2016 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Graanbe- en verwerkende bedrijven

UAW Nr. 11735

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Nevedi mede namens de overige partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) ter ener zijde: Nevedi;

Partij(en) ter andere zijde: FNV, CNV Vakmensen en De Unie.

Naar aanleiding van dit verzoek zijn schriftelijke bedenkingen ingebracht door Meneba BV, Meneba Wormerveer BV, Lassie B.V., Plantum en Quaker Oats BV.

Deze bedenkingen hebben betrekking op de bevoegdheid van Nevedi om algemeen verbindendverklaring te verzoeken, de omschrijving van de werkingssfeer, de representativiteit en enkele inhoudelijke bepalingen van de cao. De bedenkingen kunnen als volgt worden samengevat:

Bedenkinghebbenden menen dat de bevoegdheid van Nevedi om algemeen verbindendverklaring van de onderhavige cao te verzoeken statutair ontoereikend is omdat de in de statuten opgenomen missie beperkt is tot het behartigen van de collectieve belangen in de feedsector (meng/diervoederindustrie), terwijl de werkingssfeer van de cao zich tevens tot de foodsector uitstrekt. Nevedi heeft geen leden die zich in hoofdzaak met het produceren van voedingsmiddelen bezighouden en kan daarom de foodsector niet vertegenwoordigen. De introductie van een cao-lidmaatschap in de statuten van Nevedi is geen volwaardig lidmaatschap en heeft geen reële invloed voor de foodsector tot gevolg.

Bedenkinghebbenden verzoeken de werkingssfeer van de cao te beperken tot de feedsector. De belangen tussen de foodsector en feedsector zijn zeer verschillend, er bestaan vele verschillende belangenorganisaties voor de food- en feedsector.

Wat de representativiteit betreft merken bedenkinghebbenden op dat de cijfers grote verschillen laten zien ten opzichte van de cijfers uit 2014. Zij menen dat het onderzoek naar de representativiteit onbetrouwbaar is en onzorgvuldig is uitgevoerd. Het onderzoek is beperkt tot twee SBI-codes, t.w. het vervaardigen van veevoeders en het vervaardigen van meel, geen zetmeel, waardoor geen representatief beeld van de sector is ontstaan. Bedenkinghebbenden menen dat het onduidelijk is hoe en welke leden van de Koninklijke Vereniging Het Comité van Graanhandelaren worden meegeteld bij de direct aan de cao gebonden werkgevers. In tegenstelling tot vorige opgaven van de representativiteit is geen gebruik gemaakt van gegevens van het Molenaars pensioenfonds, maar van het sociaal fonds.

Overwegende ten aanzien van de bedenkingen:

t.a.v. de bevoegdheid van Nevedi

De doelstelling van de vereniging Nevedi is in de statuten niet beperkt tot de feedsector. Uit de statuten valt niet af te leiden dat eventuele leden afkomstig uit de zogenaamde foodsector onvoldoende inspraak- en zeggenschap hebben in de besluitvorming van Nevedi.

Het enkele feit dat de missieformulering van een vereniging zich beperkt tot een bepaald type leden, dwingt in gevallen als de onderhavige, waarin de doelstelling daarvan die beperking niet kent, niet tot de conclusie dat de desbetreffende vereniging niet bevoegd zou kunnen zijn tot het verzoeken om avv

van een cao die zich niet beperkt tot het in de missieformulering genoemde doelgroepen.

Dat de statuten van Nevedi inspraak en zeggenschap van eventuele leden afkomstig uit de zogenaamde foodsector illusoir maken is onvoldoende aangetoond. Hierbij is o.m. overwogen dat die statuten er niet aan in de weg staan dat cao-leden deelnemen aan en stemmen uitbrengen in de algemene ledenvergaderingen en de statuten weliswaar voor een aantal bestuurders bepaalt dat die afkomstig moeten zijn uit andere sectoren dan de foodsector, maar niet noodzakelijk alle. Verder hebben cao-partijen in hun reactie op bedenkingen aangegeven dat Nevedi ook de cao principe akkoorden of onderhandelingsresultaten aan de cao-leden, net als aan al haar andere leden, ter goedkeuring moeten voorleggen en dat Nevedi niet op voorhand afwijzend staat tegenover een verzoek om een zetel in bijvoorbeeld haar Cao Commissie en /of het Nevedi bestuur in te ruimen voor deze cao-leden.

Voorts valt niet goed in te zien waarom het gegeven dat het lidmaatschap van cao-leden eindigt wanneer zij niet meer voldoen aan de hoedanigheid op grond waarvan zij tot het lidmaatschap zijn toegelaten, dwingt tot de conclusie dat Nevedi de bevoegdheid ontbeert tot het indienen van een avv-verzoek als het onderhavige. In haar hoedanigheid van werkgeversvereniging betrokken bij de cao is Nevedi gerechtigd op grond van artikel 4 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van arbeidsovereenkomsten (Wet AVV) een verzoek tot verbindendverklaring in te dienen.

t.a.v. de representativiteit

De cao-bepalingen waarop het verzoek tot avv betrekking heeft, moeten reeds gelden voor een naar het oordeel van de Minister van SZW belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen (artikel 2, eerste lid, van de Wet AVV). Het Toetsingskader AVV schrijft voor dat in geval van beargumenteerde bedenkingen tegen de representativiteit van cao-partijen een opgave kan worden verlangd aan de hand van het formulier representativiteitsgegevens (artikel 2.2, eerste lid, onderdeel d, van het Besluit aanmelding collectieve arbeidsovereenkomsten en het verzoeken om algemeen verbindend verklaring). De representativiteitsgegevens die door de cao-partijen bij het onderhavige verzoek om avv zijn aangeleverd, zijn toegelicht met gebruikmaking van het hiervoor genoemde formulier representativiteitsgegevens, waarin een toelichting wordt gegeven op de gehanteerde onderzoeksmethode, de gebruikte bronnen, de wijze van meting, de relatie tot de werkingssfeer en de actualiteit van de cijfers. Hieruit volgt een representativiteit die ruimschoots voldoet aan het meederheidsvereiste.

De voor de representativiteitsopgave gehanteerde bronnen, namelijk het bestand van het Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende bedrijven en cijfers van de Kamer van Koophandel, zijn door cao-partijen in voldoende mate toegelicht. De grenzen van het domein waarover de gegevens zijn verzameld, zijn volgens het formulier gerelateerd aan de werkingssfeer van de cao. Naar aanleiding van de bedenkingen hebben cao-partijen toegelicht dat het verschil in de cijfers tussen de opgave van de representativiteit ten behoeve van het avv-verzoek van cao Sociaal Fonds uit 2015 en het onderhavige verzoek is veroorzaakt doordat in het onderhavige verzoek gebruikt is gemaakt van de gegevens van het Sociaal Fonds. Bij de opgave van de representativiteit ten behoeve van het avv-verzoek van de cao Sociaal Fonds uit 2014 waren mede cijfers van het Molenaars pensioenfonds gebruikt. Deze zijn niet meer gebruikt omdat een deel van de werkgevers, met het merendeel van de werknemers, daarvan is gedispenseerd. Cao-partijen geven aan dat de twee gehanteerde SBI-codes geen vertekend beeld van de representativiteit geven. Wat de leden van de Koninklijke Vereniging Het Comité van Graanhandelaren betreft hebben cao-partijen toegelicht dat alleen de leden die onder de werkingssfeer van de cao vallen zijn meegeteld.

Naar aanleiding van de door de cao-partijen overgelegde representativiteitsgegevens en het daarop betrekking hebbende formulier representativiteitsgegevens en de daarop gegeven nadere toelichting kan worden vastgesteld dat door cao-partijen in voldoende mate aannemelijk is gemaakt dat de bepalingen van de cao reeds voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen gelden.

t.a.v. de werkingssfeer

Het bepalen van de werkingssfeer en de reikwijdte van de cao is primair een zaak van cao-partijen. De beoordeling of de werkzaamheden van een onderneming vallen onder de algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen is – mede gelet op de technische aard van deze vraag – eveneens in eerste aanleg een zaak van cao-partijen. Een geschil kan aan de burgerlijke rechter worden voorgelegd.

t.a.v. de inhoud van de cao



De door bedenkinghebbenden ingediende bedenkingen ten aanzien van de inhoud van cao-bepalingen zijn op grond van paragraaf 3.2 van het Toetsingskader AVV, voor zover deze cao-bepalingen op grond van het Toetsingskader voor avv in aanmerking komen, normaliter evident kansloos. Het behoort tot de bevoegdheid van de bij de cao betrokken partijen om de inhoud van de cao vast te stellen.

Voor zover de bedenkingen zich richten tot de artikelen 2.2.2, vierde lid, artikel 3.3, tweede lid en artikel 5.5 hebben partijen bij de cao aangegeven dat zij de Minister van SZW verzoeken deze artikelen ambtshalve te renvooieren. De artikelen 2.2.2, vierde lid en 3.3, tweede lid lenen zich niet voor avv op grond van strijd met het recht. Nu de genoemde artikelen niet algemeen verbindend worden verklaard is de grond van de bedenkingen ertegen komen te vervallen.

Op grond van het bovenstaande concludeer ik dat de bedenkingen geen beletsel vormen om tot algemeen verbindendverklaring over te gaan.

Naar aanleiding van dit verzoek is een schriftelijk dispensatieverzoek ingediend door partijen bij de cao ADM Europoort B.V., partijen bij de cao Meneba BV en Meneba Wormerveer BV, partijen bij de cao Lassie BV en partijen bij de cao Quaker Oats B.V. De verzoeken van cao-partijen bij de cao's ADM Europoort B.V., Meneba BV, Meneba Wormerveer BV en Lassie B.V. zijn toegewezen in de vorm van een afzonderlijke beschikking conform de Algemene wet bestuursrecht. Het dispensatieverzoek van Quaker Oats BV is afgewezen. De beschikkingen zijn op dezelfde dag als waarop dit besluit tot algemeen verbindendverklaring is genomen aan de desbetreffende dispensatieverzoekers en de verzoeker tot algemeen verbindendverklaring verzonden. De beschikkingen liggen voor belanghebbenden als de bedoeld in artikel 1:2, eerste lid, van de Awb ter inzage bij de Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving, Parnassusplein 5, 's-Gravenhage.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I
Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III en IV is bepaald:

1. Algemeen

1.2. Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:
a. *Werkgever* Iedere natuurlijke of rechtspersoon, die uitsluitend of in hoofdzaak het graanbe- en/of verwerkend bedrijf uitoefent, voor zover de betrokken onderneming valt onder de werkingssfeer van de cao;
c. *Werknemer* Elke werknemer die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten met de werkgever, voor zover zijn/haar functie valt onder het bereik van het referentieraster als vermeld in het Handboek Functiewaardering Cao Graanbe- en verwerkende bedrijven, zijnde bijlage A.1. van deze cao, of voor zover de aard van de werkzaamheden daarmee vergelijkbaar is;
d. *Personeelsvertegenwoordiging* De Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden of een personeelsvertegenwoordiging als bedoeld in artikel 10.1. van de cao;
e. *Maand* Een kalendermaand;
f. *4-weken* Een periode van 4 weken;
g. *Week* Een periode van 7 etmalen, waarin de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
h. *Dienstrooster* Een werktijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer normaliter zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt;
i. *Dagdienstrooster* Het rooster dat niet eerder aanvangt dan 06.00 uur en niet later eindigt dan 18.00 uur;
j. *Normale arbeidsduur* Het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemer normaliter volgens dienstrooster zijn werkzaamheden verricht;
k. *Schaalsalaris* Het salaris als geregeld in artikel 4.4.2, loonschalen tabellen, inclusief eventueel toegekende beoordelingsperiodieken als bedoeld in artikel 4.5. lid 5, gebaseerd op een maand dan wel een periode van 4 weken;
l. *Persoonlijk salaris* Het schaalsalaris, vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag;
m. *Uursalaris* 0,605% van het schaalsalaris c.q. persoonlijk salaris per maand dan wel 0,658% van het schaalsalaris dan wel het persoonlijk salaris per 4 weken;

n. *Maandsalaris/periodesalaris* Het schaalsalaris dan wel het persoonlijk salaris vermeerderd met een eventuele toeslag als bedoeld in artikel 4.6. leden 3 en 4;
o. *Maandinkomen/periode-inkomen* Het maandsalaris dan wel het periodesalaris vermeerderd met een eventuele ploegentoeslag als bedoeld in artikel 5.1.;
p. *Uitzendkrachten* Onder uitzendkrachten wordt verstaan arbeidskrachten die te werk worden gesteld door (bemiddeling van) derden die niet rechtstreeks onder de werkingssfeer van deze cao vallen;
q. *Overwerk* Onder overwerk wordt verstaan de door of namens de werkgever opgedragen arbeid waardoor de normale dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden;
r. *Technisch Overleg* Het Technisch Overleg is het periodieke overleg tussen cao-partijen, waarin vragen omtrent eenduidige uitleg en toepassing van bepalingen van deze cao worden behandeld en besluiten over dispensatieverzoeken worden genomen;
s. *Secretariaat Sociaal Fonds* Het secretariaat van het Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende bedrijven wordt gevoerd door Nevedi, Braillelaan 9, 2289 CL Rijswijk;
t. *Vakvolwassen leeftijd* De vakvolwassen leeftijd is voor winkelpersoneel 24 jaar en voor overig personeel 21 jaar. De vakvolwassen leeftijd is niet van toepassing op mensen met een arbeidsbeperking (vallend onder de Participatiewet) die ingeschaald zijn in salarisgroep 1a.

1.3. Karakter cao en werkingssfeer

1.3.1. Werkingssfeer

1. Deze cao is van toepassing op de graanbe- en/of verwerkende bedrijven waarin uitsluitend of in hoofdzaak wordt uitgeoefend:
   a. De be- en of verwerking van granen, landbouwzaden en/of peulvruchten;
   b. De verwerking van veevoedergrondstoffen t.b.v. landbouwhuisdieren, uitgezonderd die bedrijven die in hoofdzaak kunstmelkvoeders en/of premixen fabriceren;
   c. De op- en overslag van granen, landbouwzaden en/of peulvruchten en/of veevoedergrondstoffen.
2. Afwijking van bepalingen van deze cao is toegestaan nadat de werkgever hierover met de vakverenigingen betrokken bij deze cao overeenstemming heeft bereikt.

1.4. Dispensatie

Een werkgever kan verzoeken om dispensatie van (één of meer bepalingen van) deze cao.

Dispensatie wordt verleend door het Technisch Overleg overeenkomstig het reglement dispensatieverzoek opgenomen in bijlage B.7. van deze cao. Dispensatie kan door het Technisch Overleg worden verleend als:
– een eigen cao is afgesloten met een of meerdere vakvereniging(en) die onafhankelijk is (zijn) van de werkgever;
– het eigen arbeidsvoorwaardenpakket minimaal gelijkwaardig is aan het arbeidsvoorwaardenpakket van de cao graanbe- en verwerkende bedrijven;
– vanwege zwaarwegende argumenten toepassing van de cao graanbe- en verwerkende bedrijven redelijkerwijs niet kan worden gevergd. Van zwaarwegende argumenten is met name sprake als specifieke bedrijfskenmerken op essentiële punten verschillen van de ondernemingen die tot de werkingssfeer van de cao graanbe- en verwerkende bedrijven gerekend kunnen worden.

Dispensatie wordt ten hoogste verleend voor de looptijd van de cao of de duur van de regeling die wordt voorgelegd voor dispensatie.

1.5. Verplichtingen werkgever, werknemer, vakvereniging

1.5.1. Verplichtingen van werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze overeenkomst te goeder trouw te zullen nakomen en geen werknemer in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, afwijkend van de bepalingen van deze cao, zulks met inachtneming van de ter zake geldende wettelijke voorschriften.

1.5.3. Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer zal steeds de belangen van het bedrijf als goede werknemer behartigen, ook als geen nadrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is verplicht alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verwacht, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen in acht te nemen.
3. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, de veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf



en gehouden tot de naleving van de betreffende aanwijzingen en voorschriften, door of namens de werkgever gegeven.
6. Iedereen in het bedrijf zal eigen veiligheid en die van anderen naar vermogen bevorderen, de voorschriften en de ter uitvoering daarvan gegeven nadere aanwijzingen opvolgen. De werknemer is verplicht de voorgeschreven beveiligingen toe te passen en persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken.

2. Dienstverband

2.1. Aanvang en duur dienstverband

1. De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor:
   a. hetzij voor onbepaalde tijd;
   b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
   c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden;
   d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.
2. Het in dienst nemen van een werknemer moet altijd schriftelijk worden bevestigd. In deze bevestiging dient te zijn opgenomen:
   a. naam en woonplaats van partijen;
   b. plaats waar de arbeid wordt verricht;
   c. de functie van de werknemer;
   d. tijdstip van indiensttreding;
   e. indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is afgesloten, de duur van de overeenkomst;
   f. de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van deze aanspraak;
   g. de duur van de door partijen in acht te nemen opzegtermijnen;
   h. het loon en de termijn van uitbetaling, en indien het loon afhankelijk is van de uitkomsten van de te verrichten arbeid, de per dag of per week aan te bieden hoeveelheid arbeid, de prijs per stuk en de tijd die redelijkerwijs met de uitvoering is gemoeid;
   de gebruikelijke arbeidsduur per dag of per week;
   of werknemer deelneemt aan een pensioenregeling;
   indien de werknemer voor een langere termijn dan een maand werkzaam zal zijn in het buitenland, de duur van die werkzaamheid, de geldsoort waarin betaling zal plaatsvinden, de vergoedingen waarop werknemer recht heeft en de wijze waarop de terugkeer is geregeld;

2.2. Indiensttreding en ontslag

2.2.1. Proeftijd

Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een gelijke proeftijd. De proeftijd bedraagt voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dan wel voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van meer dan 6 maanden en korter dan 2 jaar maximaal 1 maand. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden of korter geldt geen proeftijd.

2.2.3. Opeenvolgende contracten

Tot 1 juli 2016 geldt dat vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
- arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
- meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
- Het voorgaande is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst van 36 maanden of langer.
- Voor de vaststelling van het aantal overeenkomsten in relatie met de periode van 36 maanden worden de werkzaamheden als uitzendkracht meegerekend, als waren het arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.
- Als de werkgever jegens een werknemer opvolgende werkgever is in de zin van artikel 7:668 a lid 2 BW, zal voor de telling van het aantal relevante arbeidsovereenkomsten /uitzendovereenkomsten het ziekteverzuim, alsmede vakantie op verzoek van de werknemer buitenbeschouwing worden gelaten, tenzij het ziekteverzuim of de vakantie plaatsvindt tussen twee geplande en vastgelegde overeenkomsten.

Vanaf 1 juli 2016 geldt dat vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:

- arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
- meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
- Voor de vaststelling van het aantal overeenkomsten in relatie met de periode van 24 maanden worden de werkzaamheden als uitzendkracht meegerekend, als waren het arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.
- Als de werkgever jegens een werknemer opvolgende werkgever is in de zin van artikel 7:668 a lid 2 BW, zal voor de telling van het aantal relevante arbeidsovereenkomsten /uitzendovereenkomsten het ziekteverzuim, alsmede vakantie op verzoek van de werknemer buitenbeschouwing worden gelaten, tenzij het ziekteverzuim of de vakantie plaatsvindt tussen twee geplande en vastgelegde overeenkomsten.

2.2.4. Uitzendkrachten en inleenkrachten

a. Voor uitzendkrachten en inleenkrachten die in de onderneming werkzaam zijn, is de cao voor de graanbe- en verwerkende bedrijven vanaf de eerste werkdag van toepassing;
b. De werkgever (inlener) is verplicht zich ervan te verzekeren dat aan de arbeidskrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld het loon en de overige vergoedingen worden betaald overeenkomstig de cao voor de graanbe- en verwerkende bedrijven;
c. De werkgever is verantwoordelijk voor de juiste naleving van de cao bij inleen van arbeidskrachten.
d. Ter nakoming van voornoemde verplichting regelt de werkgever (inlener) in de overeenkomst van opdracht met het uitzendbureau dat de cao-bepalingen jegens de ter beschikking gestelde werknemers (uitzendkrachten) in acht worden genomen.
e. Uitzendkrachten die minimaal drie maanden werkzaam zijn bij een opdrachtgever vallend onder deze cao komen in aanmerking voor functiegerichte scholing. Scholing in verband met arboregelgeving geldt vanaf datum start werkzaamheden bij opdrachtgever.

3. Arbeidsduur, arbeidstijd en werktijden

3.1. Werktijden

1. De normale arbeidstijd bedraagt 40 uur per week. De werknemer werkt volgens het volgende dienstroosters:
   a. *Dagdienstrooster* Een dagdienstrooster van maandag tot en met vrijdag dat een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week en 8 uur per dag;
   b. *2-ploegendienst* Een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week en 8 uur per dag.
   In 2-ploegendienstrooster wordt beurtelings in een ochtend- en middagdienst, dan wel in een dag- en nachtdienst gewerkt.
   c. *3-ploegendienst* Een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week en 8 uur per dienst.
   In 3-ploegendienstrooster wordt beurtelings in een ochtend-, middag- en nachtdienst gewerkt.
   Het dienstrooster voor de 3-ploegendienst zal zodanig worden geregeld, dat tussen het einde en het begin van het dienstrooster een onafgebroken rustperiode ligt van 36 uur waarvan 24 uur op zondag.
2. a. *Dagdienst* Onder een dagdienst wordt de dienst verstaan, die niet eerder aanvangt dan 06.00 uur en niet later eindigt dan 18.00 uur.
   b. *Middagdienst* Onder een middagdienst wordt de dienst verstaan, waarbij de arbeidstijd gedeeltelijk na 18.00 uur doch niet na 24.00 uur is gelegen.
   c. *Nachtdienst* Onder een nachtdienst wordt de dienst verstaan, waarbij de arbeidstijd gedeeltelijk tussen 24.00 uur en 06.00 uur is gelegen.
3. De werkgever gaat niet over tot invoering van andere dan de in deze cao genoemde dagdienstroosters en ploegenroosters dan nadat de werkgever hierover met vakorganisaties overeenstemming heeft bereikt.
   De invulling van de dienstroosters worden door de werkgever, met inachtneming van het in dit artikel bepaalde en met instemming van de personeelsvertegenwoordiging vastgesteld.
4. De werkgever heeft de mogelijkheid gedurende 3 maanden per jaar tijdens het drukke seizoen de werktijd te stellen op maximaal 43 uur per week en vervolgens in de rest van het jaar een versterkte werktijdverkorting toe te passen overeenkomende op jaarbasis met 38 uur per week.
5. *Graanoogst*
   Gedurende de graanoogstperiode heeft de werkgever gedurende maximaal drie weken de

mogelijkheid om de werktijd te stellen op 12 uur per dag mits de werktijd maximaal 60 uur en de gemiddelde werktijd per 13 weken maximaal 48 uur per week bedraagt. In deze periode kan ook op zondagen gewerkt worden. Indien nachtarbeid wordt verricht wordt de referteperiode ingevolge artikel 4.9.1. Arbeidstijdenbesluit toegepast. Voor de toepassing van deze regeling gelden de volgende voorwaarden:
- zondagarbeid geschiedt uitsluitend op vrijwillige basis;
- de regeling kan uitsluitend voor werknemers worden toegepast die niet of moeilijk vervangbaar zijn door het vereiste specialisme (kwaliteitscontrole graaninname) in de uit te oefenen functie;
- de werknemer heeft het recht de extra in deze periode gewerkte tijd (= overwerk) binnen een maand na afloop van deze periode te compenseren in vrije tijd.

6. *Verruiming dagrooster*
Zowel op verzoek van werknemer als van werkgever kan het individuele dagdienstrooster van 8 uur worden uitgebreid naar 9 c.q. 9,5 uur per dag onder handhaving van de normale arbeidsduur per week conform de cao. De volgende voorwaarden zijn hierbij van toepassing:
- het individueel dienstrooster is van maandag tot en met vrijdag;
- voor de invoering is instemming van zowel werkgever als werknemer nodig;
- wijziging van werkdagen in de week gebeurt in overeenstemming;
- zowel werkgever als werknemer heeft het recht om terug te keren naar het oorspronkelijke rooster. De daarbij in acht te nemen opzegtermijn voor zowel werkgever als werknemer is één maand;
- de uren boven het nieuwe overeengekomen dagdienstrooster zijn overuren. De gewerkte uren op een vrije dag(deel) zijn ook overuren, tenzij op verzoek van de werknemer een werkdag(deel) is geruild met een vrije dag;
- voor jeugdige werknemers geldt dat de arbeidstijd tot maximaal 9 uur per dag mag worden uitgebreid.

3.1.2. Werktijden chauffeurs

1. In verband met het Arbeidstijdenbesluit Vervoer kunnen chauffeurs gemiddeld in een periode van 26 weken maximaal 48 uur per week werken. De perioden van 26 weken gaan in op 1 januari en 1 juli van ieder kalenderjaar.
2. Chauffeurs kunnen maximaal worden verplicht 12 uur per dag te werken.
3. Bij het toepassen van bovenstaande bepalingen (lid 1 en 2) mag hetgeen in deze cao bepaald is over overwerk, roosters en afwijkende roosters niet overtreden worden.

3.2. Arbeidsduurverkorting

1. De gemiddeld normale wekelijkse arbeidsduur wordt geacht te zijn verkort tot 38 uur door het toekennen van roostervrije tijd tijdens blokken van 4 weken. Hiertoe staan de volgende mogelijkheden open:
   a. één hele dag per 4 weken
   b. twee halve dagen per 4 weken
   c. twee uur op één dag in één week.
2. De werknemer die op grond van zijn dienstrooster vrij heeft, ontvangt voor deze roostervrije tijd geen vervangende arbeidsduurverkorting, indien hij niet kan c.q. behoeft te werken vanwege arbeidsongeschiktheid (artikel 6.2) en op dagen volgens de regeling kort verzuim (artikel 7.4).

3.3. Parttime werken / deeltijdarbeid

1. Bij vacatures wordt aangegeven of vervulling in deeltijdarbeid mogelijk is. Aan sollicitanten die deze functies in deeltijd willen verrichten, wordt, bij gebleken geschiktheid, voorrang gegeven.
3. De arbeidsduur van de deeltijdwerknemer wordt individueel overeengekomen. De deeltijdwerknemer heeft geen recht op arbeidsduurverkorting indien wordt overeengekomen, dat het feitelijk aantal te werken uren wordt vermenigvuldigd met het uursalaris als bedoeld in artikel 1.2 sub m. De deeltijdwerknemer heeft recht op arbeidsduurverkorting naar rato van de duur van zijn dienstverband, indien het salaris wordt berekend op basis van de normale arbeidsduur van 40 uur per week.
4. De deeltijdwerknemer ontvangt het salaris als vastgesteld in artikel 4.5. lid 1 respectievelijk lid 2 naar evenredigheid berekend aan de hand van de overeengekomen arbeidsduur.
5. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst of nadere schriftelijke afspraken de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer, zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij in dit artikel dan wel bij de desbetreffende artikelen elders in de cao anders is vermeld.

3.4. Ploegendienst

De werknemer van 55 jaar en ouder kan zijn werkgever verzoeken hem van de verplichting tot het verrichten van werk in ploegendienst te ontheffen.

Deze ontheffing zal de betreffende werknemer worden verleend wanneer binnen de onderneming een passende vervangende functie kan worden aangeboden. Daarbij zal afweging van individuele en collectieve belangen plaatsvinden.

3.5. Arbeidstijden kwalificatieplichtige werknemers

Voor een werknemer, op wie de kwalificatieplicht van toepassing is, geldt dat de in lid 1 van artikel 3.1. genoemde arbeidsduur voor hem wordt verminderd naar evenredigheid met het aantal dagen waarop hij aan de verplichtingen van de kwalificatieplicht voldoet.

Over de dagen, waarop een werknemer aan zijn kwalificatieplicht voldoet is geen salaris verschuldigd en geldt dat het in de cao vastgestelde schaalsalaris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.

3.6. Bijzondere bepalingen voor winkelpersoneel

1. Onderstaande bepalingen zijn van toepassing op winkelpersoneel, dat niet onder de cao Boerenbond/Welkoop valt.
2. Voor winkelpersoneel geldt een dagdienstrooster van maandag tot en met zaterdag met een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week en ten hoogste 9 uur per dag;
3. a. Als deel van de arbeidstijd wordt beschouwd de tijd gedurende welke winkelpersoneel arbeid verricht
   – op een koopavond
   – op een avond na 18.00 uur
   – op zaterdag.
   b. Er is sprake van een koopavond, als de winkel voor het publiek in overeenstemming met de wettelijke voorschriften is geopend.
   c. De bepalingen onder d en e van dit lid inzake het werken op een (koop)-avond na 18.00 uur en op zaterdag geldt alleen voor winkelpersoneel dat volgens dienstrooster arbeid verricht.
   d. De werknemer ontvangt voor elk volgens dienstrooster gewerkt uur of een gedeelte daarvan na 18.00 uur een toeslag van 50% op het uursalaris. Deze toeslag kan indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten worden uitgekeerd in vrije tijd met behoud van salaris.
   e. De werknemer ontvangt voor elk volgens dienstrooster op een zaterdagmiddag gewerkt uur na 13.30 uur een toeslag in vrije tijd van 1/3 uur (20 min.). Deze toeslag wordt gerealiseerd door het opnemen van vrije dagen met behoud van salaris.

3.7. Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden verstaan: Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, de beide Kerstdagen, Koningsdag en 5 mei één maal per vijf jaar zolang de Stichting van de Arbeid dit aanbeveelt.
2. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt.
   Voor zover de feestdagen vallen op dagen waarop normaliter arbeid wordt verricht, wordt het maand- resp. periodesalaris doorbetaald.
   De werknemer kan een verlofdag opnemen voor of na een feestdag tenzij zwaarwegend dienstbelang zich hiertegen verzet.
3. Ploegendienst op feestdagen
   Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt.
   Een feestdag is van 0.00 tot 24.00 uur. In geval van een nachtdienst geldt dat de nachtdienst waarvan de meeste uren op een feestdag vallen, vrij is.

4. Functie-indeling en beloning

4.1. Algemeen

1. De functies van de werknemers worden ingedeeld in functiegroepen. De indeling en omschrijving van de functies is vermeld in het Handboek Functiewaardering Cao Graanbe- en verwerkende bedrijven, dat als bijlage A.1. onderdeel uitmaakt van deze cao. Indien een van de bij deze cao betrokken partijen overleg wenst over onderhoud van het functieclassificatiesysteem zal dit in het Technisch Overleg aan de orde worden gesteld.
2. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, welke een schaal omvat gebaseerd op leeftijd en

een schaal, gebaseerd op periodieken. De schalen zijn opgenomen in artikel 4.4.2. van deze overeenkomst.

3. a. De werknemer, die over de vaardigheid en ervaring beschikt die voor zijn functievervulling is vereist wordt in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal ingedeeld.
   b. *Aanloopschaal*
   De werknemer, die bij indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over voldoende kundigheid en ervaring beschikt, welke voor de te vervullen functie is vereist, kan gedurende een periode van maximaal 6 maanden in de naast lagere functiegroep worden ingedeeld.
   Voor de werknemer, ingedeeld in de groepen IV en hoger, kan deze termijn met duidelijke redenen omkleed en schriftelijk vastgelegd met maximaal 6 maanden worden verlengd.
   c. *Combinatiefunctie*
   Bij een combinatiefunctie is sprake van inschaling in de hogere salarisgroep indien tenminste voor 25% van de tijd taken uit de hoger ingedeelde functie worden uitgeoefend.
4. Iedere werknemer ontvangt een schriftelijke bevestiging van de functiegroep en de daarmee corresponderende salarisschaal waarin zijn functie is ingedeeld, alsmede van het aantal eventueel toegekende periodieken.

4.2. Instroombevordering Participatiewet

Salarisgroep 1a wordt uitsluitend gebruikt voor instroom bevordering van mensen met een arbeidsbeperking (vallend onder de Participatiewet). De werknemer, die bij indiensttreding tot deze doelgroep behoort, kan voor een periode van maximaal 3 jaar ingeschaald worden in salarisgroep 1a en daarna in de reguliere schalen. Indien een werknemer in 2 jaar voldoende doorgroei heeft doorgemaakt, heeft de werkgever een inspanningsplicht om bij gebleken geschiktheid de werknemer te plaatsen in een reguliere baan.

Het salaris in groep 1a bedraagt 120% van het actueel wettelijk minimumloon. In plaats van de generieke loonsverhoging die in deze cao wordt afgesproken, wordt deze salarisschaal gekoppeld aan het wettelijk minimumloon. Dit minimumloon wordt normaliter per 1 januari en per 1 juli van ieder kalenderjaar aangepast. Aanpassingen van salarisgroep 1a zullen na 1 januari en 1 juli van ieder jaar te vinden zijn op de website van Nevedi en van het Sociaal Fonds.

4.3. Inschaling 55 jaar en ouder

Aan de werknemer van 55 jaar en ouder die als gevolg van afnemende validiteit definitief in een lagere functiegroep wordt ingedeeld, wordt via inschaling een salaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt.
Indien het toekennen van periodieken niet toereikend is, wordt het verschil in salaris omgezet in een persoonlijke toeslag.

Deze toeslag maakt geen deel uit van het salaris doch stijgt mee met algemene verhogingen van de salarisschalen. Tevens wordt de toeslag meegerekend bij de pensioenopbouw van betrokken werknemer.

4.4. Functieherwaardering, garantieregeling

1. Met ingang van 1 april 2011 geldt het functiewaarderingssysteem ORBA.
3. a. Voor werknemers wier functie in dezelfde oude salarisschaal blijft ingedeeld verandert er niets. Indien het maximumsalaris nog niet is bereikt, komt men in aanmerking voor de normale periodieke verhoging.
   b. Ondervakkers
   Ondervakkers zijn diegenen die kunnen worden ingeschaald in een hogere groep. Bij definitieve overplaatsing in een hogere functiegroep bedraagt de verhoging van het salaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 periodieken van de twee betrokken salarisschalen of zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal.
   c. Bovenvakkers
   Bovenvakkers zijn diegenen wier functie lager is ingedeeld dan zijn huidige salarisschaal. Voor hen geldt dat de huidige salarisschaal en de eventueel nog te bereiken uitloop voor hen van toepassing blijft. Ook alle toekomstige algemene salarisverhogingen zullen aan deze werknemers onverkort worden toegekend.
4. De functies zijn opgenomen in het Handboek Functiewaardering Cao Graanbe- en verwerkende bedrijven. Dit handboek is voor werkgevers bij brancheorganisatie Nevedi te verkrijgen. Dit handboek wordt door de werkgever aan werknemers ter beschikking gesteld.



4.5. Loonschalen

4.5.1. Verhoging van de loonschalen

Met ingang van 1 april 2015 worden de salarisschalen en de feitelijke salarissen verhoogd met 1,5%. Met ingang van 1 april 2016 worden de salarisschalen en de feitelijke slarissen verhoogd met 2%. Deze verhoging geldt ook voor bedrijven met van deze cao afwijkende salarissen en salarisschalen. Deze verhoging geldt niet voor werknemers vallend in salarisschaal 1a zoals beschreven in artikel 4.2.

4.5.2. Loonschalen, tabellen

SALARISSCHALEN PARTICIPATIEWET PER 1 JULI 2015 PER MAAND IN EURO

Salaris Groep	1a
Leeftijd	
15	542,82
16	624,24
17	714,72
18	823,26
19	949,92
20	1.112,76
21	1.311,78
22	1.537,98
23 en ouder	1.809,36

SALARISSCHALEN PARTICIPATIEWET PER 1 JULI 2015 PER 4 WEKEN IN EURO

Salaris Groep	1a
Leeftijd	
15	501,12
16	576,24
17	659,76
18	759,84
19	876,72
20	1.027,20
21	1.210,80
22	1.419,60
23 en ouder	1.670,16



SALARISSCHALEN CAO GRANEN PER 1 APRIL 2016
PER MAAND IN EURO

Salaris Groep Leeftijd	1b	2	3	4	5	6	7	8
18		1.444,40						
19		1.653,47						
20		1.882,71						
Periodieken								
0	1.998,94	2.043,27	2.074,17	2.107,09	2.203,16	2.266,30	2.393,22	2.580,02
1	2.023,93	2.070,14	2.099,72	2.147,94	2.246,02	2.316,01	2.447,00	2.644,51
2		2.099,04	2.129,26	2.178,99	2.289,14	2.367,07	2.499,39	2.709,01
3		2.127,92	2.160,83	2.221,29	2.334,16	2.418,80	2.553,15	2.772,29
4		2.161,52	2.189,83	2.262,28	2.375,92	2.467,17	2.604,21	2.842,69
5		2.191,73	2.222,09	2.297,21	2.421,60	2.520,23	2.654,60	2.905,95
6				2.337,50	2.465,14	2.569,92	2.709,01	2.975,03
7						2.618,98	2.765,45	3.044,89
8							2.813,13	3.110,73
9							2.870,23	3.175,89
Hoogte laatste periodiek	24,99	30,21	32,26	40,29	43,54	49,06	57,10	65,16

SALARISSCHALEN CAO GRANEN PER 1 APRIL 2016
PER 4 WEKEN IN EURO

Salaris Groep Leeftijd	1b	2	3	4	5	6	7	8
18		1.328,18						
19		1.520,24						
20		1.731,24						
Periodieken								
0	1.838,10	1.878,87	1.907,28	1.937,55	2.025,91	2.083,96	2.200,71	2.372,43
1	1.861,08	1.903,58	1.930,78	1.975,12	2.065,30	2.129,67	2.250,11	2.431,74
2		1.930,15	1.957,93	2.003,66	2.104,95	2.176,62	2.298,29	2.491,05
3		1.956,70	1.986,97	2.042,56	2.146,35	2.224,19	2.347,72	2.551,58
4		1.987,60	2.018,37	2.080,25	2.187,14	2.268,65	2.394,68	2.613,97
5		2.015,39	2.045,65	2.112,38	2.225,32	2.317,46	2.441,02	2.674,48
6				2.149,43	2.266,80	2.363,15	2.491,05	2.735,66
7						2.408,26	2.542,95	2.799,90
8							2.586,79	2.860,44
9							2.639,29	2.920,35
Hoogte laatste periodiek	22,98	27,79	27,28	37,05	41,48	45,11	52,50	59,91



SALARISSCHALEN JEUGDIG WINKELPERSONEEL CAO GRANEN PER 1 APRIL 2016
PER MAAND IN EURO

Salaris Groep / Leeftijd	1b	2	3	4
16	616,34	679,61	744,71	809,20
17	706,98	778,18	852,41	926,02
18	812,85	896,20	980,17	1.066,57
19	938,80	1.033,11	1.132,28	1.230,84
20	1.098,81	1.211,98	1.325,14	1.440,15
21	1.294,73	1.428,57	1.563,65	1.705,50
22	1.517,41	1.680,64	1.855,84	2.031,84
23	1.948,68	1.991,68	2.023,11	2.066,11

SALARISSCHALEN JEUGDIG WINKELPERSONEEL CAO GRANEN PER 1 APRIL 2016
PER 4 WEKEN IN EURO

Salaris Groep / Leeftijd	1b	2	3	4
16	566,74	624,94	684,80	744,09
17	650,10	715,56	783,81	851,51
18	747,46	824,10	901,31	980,75
19	863,26	949,98	1.041,18	1.131,81
20	1.010,41	1.114,46	1.218,53	1.324,27
21	1.190,55	1.313,63	1.437,83	1.570,63
22	1.395,32	1.547,78	1.706,52	1.868,38
23	1.794,24	1.833,78	1.860,34	1.899,88

4.6. Toepassing loonschalen

1. Voor de werknemer die de vakvolwassen leeftijd heeft bereikt.
   a. Deze werknemer ontvangt het salaris zoals aangegeven in de salarisschaal behorende bij de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld;
   b. De werknemer ontvangt bij indiensttreding als regel het schaalsalaris bij 0-periodieken. Aan een nieuwe werknemer die in een functie elders voor de te vervullen functie bruikbare ervaring heeft verkregen kunnen – in overeenstemming met die ervaring een of meer periodieken worden toegekend.
   c. Het schaalsalaris wordt één maal per jaar en wel per 1 maart opnieuw vastgesteld, door toekenning van een periodiek, voor zover het einde van de schaal nog niet is bereikt. Voor bedrijven waar ORBA en een functionerings- en beoordelingssystematiek is ingevoerd is geen sprake meer van deze automatische periodiek. Voor deze bedrijven geldt hetgeen onder lid 6 van dit artikel is bepaald;
   d. Bij indiensttreding, tussentijdse overplaatsing naar een andere functiegroep of het bereiken van de vakvolwassen leeftijd voor 1 september van het voorgaand jaar, zal per 1 maart het aantal periodieken met één worden verhoogd.
2. *Jeugdlonen*
   Voor reguliere arbeid niet zijnde winkelpersoneel zullen de leeftijdsschalen van 21, 22 en 23 jaar komen te vervallen.
   Voor werknemers beneden de vakvolwassen leeftijd.
   a. Deze werknemer ontvangt het salaris behorende bij zijn leeftijd en bij de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, zoals aangegeven in de leeftijdsschaal.
   b. Verhoging op grond van leeftijd wordt toegekend met ingang van de maand waarin de werknemer jarig is en de betreffende leeftijd bereikt. Een half jaar na deze leeftijdsverhoging wordt een verhoging toegekend ter grootte van de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij de opeenvolgende leeftijden.
3. Tijdelijke functiewaarneming

a. De werknemer die langer dan een week een functie waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie ontvangt gedurende de tijd van de waarneming naar evenredigheid een toeslag die gelijk is aan de verhoging als bedoeld in lid 4 sub a;
b. De werknemer die tijdelijk geplaatst wordt in een lager ingedeelde functie blijft in zijn oude functiegroep ingedeeld. Een tijdelijke plaatsing in een lager ingedeelde functie kan maximaal 26 weken duren. Daarna vindt toepassing van lid 4 sub b plaats.

4. Overplaatsing van een werknemer die de vakvolwassen leeftijd heeft bereikt.
   a. *Overplaatsing naar een hogere functiegroep*
   Bij definitieve overplaatsing in een hogere functiegroep bedraagt de verhoging van het salaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0-periodieken van de twee betrokken salarisschalen of zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal.
   b. *Overplaatsing naar een lagere functiegroep*
   Bij de definitieve overplaatsing in een lagere functiegroep, vindt indeling plaats in de overeenkomende lagere salarisschaal met ingang van de betalingsperiode, volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie heeft plaatsgevonden, en wel als volgt:
      1. Vindt deze indeling plaats **door eigen toedoen** wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, dan bedraagt de verlaging van het salaris de helft van het verschil tussen de salarissen bij 0-periodieken van de twee betreffende salarisschalen of zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal;
      2. Vindt deze indeling plaats **als gevolg van bedrijfsomstandigheden** dan wordt de werknemer via inschaling een salaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt.
      Indien het toekennen van periodieken niet toereikend is, wordt het verschil in salaris omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag maakt geen deel uit van het salaris en stijgt niet mee met algemene verhogingen van de salarisschaal.
      3. Bij herindeling in een hogere functiegroep of bij toekenning van een periodieke verhoging wordt de toeslag van sub 1. of sub 2. evenveel verminderd als het salaris stijgt. Deze persoonlijke toeslag wordt bij iedere algemene (cao)verhoging afgebouwd met de helft van de algemene verhoging. De afbouw mag in deze gevallen nooit meer zijn dan 1% van het betreffende salaris zoals dat zou zijn bij 0 periodieken van de betreffende schaal.
5. Beoordelingsperiodieken
   De werkgever kan desgewenst in zijn onderneming een systeem toepassen, waarbij de individuele functievervulling door de werknemers op een systematische wijze wordt beoordeeld. De criteria waarop een dergelijk systeem berust en de wijze van toepassing dienen te worden vastgesteld in overleg met de personeelsvertegenwoordiging, zulks met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden. De werkgever zal de inhoud van het vastgestelde beoordelingssysteem ter kennis brengen van de vakvereniging.
   Op grond van een beoordelingssysteem kan de werkgever aan de werknemer die het einde van de salarisschaal heeft bereikt, een beoordelingstoeslag toekennen ter grootte van maximaal 2 maal het bedrag van de laatste periodiek in de salarisschaal, waarin de werknemer is ingedeeld.
6. Systematiek van functionerings- en beoordelingssysteem
   In bedrijven waar ORBA conform de cao is ingevoerd kan een systeem van functionerings- en beoordelingsgesprekken worden toegepast overeen te komen met de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging. Alvorens tot invoering over te gaan melden bedrijven dit bij het secretariaat Sociaal Fonds dat zij dit in hun bedrijf gaan toepassen. Onderdeel van het systeem zal een bezwaar- en beroepsprocedure zijn.
   In het functioneringsgesprek – een tweerichtingsgesprek tussen werkgever en werknemer – wordt het functioneren, de ontwikkeling van de werknemer, zijn vitaliteit en inzetbaarheid besproken. Evenals de scholingswensen van zowel werkgever als werknemer.
   Het lidmaatschap van de OR of PVT maakt uitdrukkelijk geen deel uit van het functionerings- en beoordelingsgesprek en zal ook niet van invloed zijn op de beoordeling.
   De datum waarop het functionerings- en beoordelingsgesprek plaats vindt zal veertien dagen van te voren aan de werknemer bekend worden gemaakt. Het beoordelingsgesprek moet consistent zijn ten opzichte van het functioneringsgesprek.
   De uitkomst van de beoordeling bepaalt het tempo waarmee de werknemer door de schaal groeit. Arbeidsongeschiktheid van werknemer is geen beoordelingscriterium. De beoordeling bepaalt hoe de werknemer in de beoordelingsperiode heeft gefunctioneerd.
   Ingeval van ‘onvoldoende’ beoordeling moet een verbetertraject met werknemer worden afgesproken en zal een halve periodiek worden toegekend. Binnen de functieschaal kan maximaal twee keer een halve periodiek worden toegekend.
   Ingeval de beoordeling ‘voldoende’ is, zal één periodiek worden toegekend.
   Ingeval de beoordeling ‘uitmuntend/boven verwachting’ is, zal anderhalve periodiek worden toegekend.
   De afspraak over de beoordelingsperiodieken voor werknemers die het einde van de salarisschaal

hebben bereikt (lid 5 van dit artikel) gaat onderdeel van de systematiek van functionerings- en beoordelingsgesprekken uitmaken, met dien verstande dat deze beoordelingstoeslag structureel zal worden toegekend indien bij deze werknemers sprake is van een uitmuntende/boven verwachting beoordeling.
Jaarlijks zal aan de Ondernemingsraad/Personeelsvertegenwoordiging gerapporteerd worden over de uitkomsten van beoordeling en doorgroei in de schaal.
Het secretariaat Sociaal Fonds is het meldingspunt voor werknemers die menen dat dit systeem door hun werkgever niet juist wordt toegepast.
In geval er geen functionerings- en beoordelingssysteem wordt toegepast blijft de automatische periodieke verhoging van toepassing.

4.7. Overwerk

4.7.1. Vergoedingen en vrijaf

1. Overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen, doch is, indien het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van de werkgever eist, voor de werknemers verplicht met inachtneming van het bepaalde bij of krachtens de Arbeidstijdenwet.
2. Overwerk zal binnen drie maanden, nadat het is verricht, door werkverlet worden ingehaald, tenzij dit om redenen van bedrijfsbelang niet mogelijk is. Bij de berekening van de tijd die door werkverlet wordt ingehaald, wordt ook de toeslag op overwerkuren als bedoeld in de leden 4 en 5 betrokken.
3. Gedurende de uren van werkverlet wordt het uursalaris doorbetaald. Indien overwerk niet binnen drie maanden nadat het werd verricht is gecompenseerd in vrije tijd, dan wordt aan de werknemer het uursalaris over de overuren en de toeslag daarop ingevolge de leden 4 en 5 uitbetaald bij de eerstvolgende salarisbetaling na verloop van de zojuist bedoelde 3 maanden.
4. Voor elk uur overwerk ontvangt de werknemer naast het uursalaris de volgende toeslagen daarop, afhankelijk van het tijdstip waarop het overwerk wordt verricht:
   a. 50% voor de uren tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 13.00 uur;
   b. 100% voor de uren tussen zaterdag 13.00 uur en maandag 06.00 uur;
   c. in afwijking van sub b. geldt voor chauffeurs: 50% voor de uren tussen maandag 04.00 uur en maandag 06.00 uur.
5. Voor gewerkte uren tussen 0 en 24 uur op een niet op zondag vallende feestdag, als bedoeld in artikel 3.7., ontvangt de werknemer een toeslag van 100%, terwijl in de week volgende op de feestdag een gelijk aantal uren vrijaf wordt gegeven met behoud van salaris. Indien om bedrijfstechnische redenen geen extra vrijaf kan worden gegeven, bedraagt deze toeslag 200%.
6. De werknemer in dagdienst die – met uitzondering van de graanoogstperiode – gedurende maximaal drie maanden na volbrachte dagtaak overwerk moet verrichten op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de normale dienst, ontvangt voor deze uren naast en boven de beloning als geregeld in dit artikel, even zo vele uren verzuim met behoud van salaris, met dien verstande dat:
   a. het tijdstip waarop het opnemen van de verzuimuren begint, ligt tussen het begin en het einde van de normale dienst, volgende op het overwerk;
   b. indien de uren niet worden opgenomen terstond na afloop van het overwerk dan wel de betrokkene deze niet wenst op te nemen, zij in het geheel niet worden toegekend;
   c. als het overwerk begint op of na *00* uur ’s ochtends, geen recht op verzuimuren ontstaat.
7. De werknemer in ploegendienst die gedurende maximaal drie maanden na een normale dienst volgens het rooster overwerk moet verrichten, ontvangt voor deze uren naast en boven de beloning als geregeld in dit artikel even zoveel uren verzuim met behoud van salaris indien niet aan de minimale rusttijd van 9 uur tussen overwerk en aanvang reguliere diensttijd wordt voldaan. Voorwaarde is dat:
   a. het tijdstip waarop het opnemen van de verzuimuren begint, ligt tussen het begin en het einde van de normale dienst, volgend op het overwerk;
   b. indien de uren niet worden opgenomen terstond na afloop van het overwerk dan wel de betrokkene deze niet wenst op te nemen, zij in het geheel niet worden toegekend.

4.7.2. Extra uren deeltijdwerknemer

De deeltijdwerknemer die meer uren werkt zonder daarbij de normale arbeidsduur per dag te overschrijden, ontvangt voor de meer gewerkte uren met ingang van 1 april 2012 een meerwerktoeslag van 25% van het uursalaris als compensatie voor vakantietoeslag, vakantietijd en pensioenopbouw.

4.7.3. Uitzonderingen met betrekking tot overwerk

De volgende categorieën werknemers zijn van de overwerkregelingen uitgezonderd, daar aan hun

functie onregelmatige werktijden kunnen zijn verbonden:
– commerciële werknemers zoals winkelchefs, verkopers, vertegenwoordigers en voorlichters;
– leidinggevende werknemers, tenzij door hun chef uitdrukkelijk een opdracht tot het verrichten van overwerk is gegeven.

De werknemer van 55 jaar en ouder kan zijn werkgever verzoeken hem van de verplichting tot het verrichten van overwerk te ontheffen. Werkgever voldoet aan dit verzoek, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. Een afwijzing van dit verzoek zal schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer kenbaar worden gemaakt. Bij de beoordeling van dit verzoek zal een afweging van individuele en collectieve belangen worden gemaakt.

4.7.4. Overzicht overwerk aan de personeelsvertegenwoordiging

De personeelsvertegenwoordiging heeft overeenkomstig de artikelen 28 en 31b van de WOR tweemaal per jaar recht op een overzicht van het bij de werkgever in die periode verrichte overwerk.

4.8. Loonstrook

Het salaris wordt per overeengekomen periode aan iedere werknemer betaalbaar gesteld vergezeld van een loonspecificatie. Op de loonspecificatie moet duidelijk leesbaar vermeld zijn:
– de naam of het nummer van de werknemer;
– de periode waarop de betaling betrekking heeft;
– een gespecificeerde opgave van het brutosalaris;
– de inhouding van loonheffing en andere toegepaste inhoudingen;
– het op de werknemer betrekking hebbende minimum (jeugd)loon.

5. Vergoedingen, toeslagen en onkostenvergoedingen

5.1. Ploegendiensttoeslag

1. Voor arbeid in ploegendienstrooster wordt een toeslag op het uursalaris betaald.
2. Deze toeslag bedraagt:
   a. Voor de in ploegendienstrooster gewerkte uren, vallende tussen maandag 06.00 uur en vrijdag 24.00 uur;
      – bij een tweeploegendienstrooster (ochtend- en middagdienst): 13%;
      – bij een tweeploegendienstrooster (dag- en nachtdienst): voor de dagdienst 5% en voor de nachtdienst 27%;
      – bij een drieploegendienstrooster: 18%.
   b. Voor de in ploegendienstrooster gewerkte uren op zaterdag tussen 0.00 en 18.00 uur: 50%.
3. Afbouw ploegentoeslag
   De werknemer die, anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek, wordt overgeplaatst naar een dagdienstrooster of naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster ontvangt, afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegendienstrooster heeft gewerkt, een afbouwtoeslag.
   Deze toeslag bedraagt de volgende percentages van het verschil tussen de toeslag voor het oorspronkelijke dienstrooster en die voor het nieuwe dienstrooster gedurende de volgende perioden:
   a. indien hij korter dan één jaar in ploegendienstrooster heeft gewerkt, geldt het bepaalde in de leden 1 en 2 van dit artikel (d.w.z. het toekennen van een ploegentoeslag wordt direct beëindigd);
   b. indien hij langer dan één jaar, doch korter dan 3 jaar in ploegendienstrooster heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
   c. indien hij langer dan 3 jaar, doch korter dan 5 jaar in ploegendienstrooster heeft gewerkt:
      – 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
      – 80% gedurende 2 maanden
      – 60% gedurende 2 maanden
      – 40% gedurende 1 maand
      – 20% gedurende 1 maand
   d. indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienstrooster heeft gewerkt:
      – 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
      – 80% gedurende 3 maanden
      – 60% gedurende 3 maanden
      – 40% gedurende 2 maanden
      – 20% gedurende 2 maanden
4. Afbouwtoeslag ploegentoeslag voor senioren

Een werknemers van 55 jaar en ouder die, anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek, wordt overgeplaatst naar een dagdienstrooster of naar een dienstrooster waaraan een lager percentage toeslag is verbonden, ontvangt een afbouwtoeslag afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegendienstrooster heeft gewerkt.
Deze toeslag bedraagt de volgende percentages van het verschil tussen de toeslag voor het oorspronkelijke dienstrooster en die voor het nieuwe dienstrooster gedurende genoemde perioden:

a. indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienstrooster heeft gewerkt en bovendien 60 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing:
   – 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
   – 80% gedurende 4 maanden
   – 60% gedurende 4 maanden
   – 40% gedurende 3 maanden
   – 20% gedurende 3 maanden
b. indien hij langer dan 10 jaar in ploegendienstrooster heeft gewerkt en bovendien 58 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing vindt geen afbouw meer plaats c.q. wordt de afbouw bevroren op het percentage van dat moment.

5.2. Bijzondere vergoedingen

1. Consignatievergoeding
   De werknemer die is geconsigneerd voor een periode van 24 uur ontvangt per dag een vergoeding voor:
   – maandag tot en met vrijdag waarin begrepen de normale werktijd: 0,74% van het bruto maandsalaris of 0,8% van het bruto 4 weken salaris;
   – op zaterdagen, zon- en feestdagen: 1,84% van het bruto maandsalaris of 2% van het bruto 4 weken salaris.
   Ongeacht het aantal uren per etmaal dat de werknemer geconsigneerd is, ontvangt deze werknemer de consignatievergoeding als ware hij 24 uur geconsigneerd.
2. Opkomstvergoeding bij consignatie
   De werknemer die tussen 18.00 uur en 06.00 uur, alsmede tijdens het weekeinde en op feestdagen wordt opgeroepen naar het bedrijf te komen, zal daarvoor naast de toeslag van artikel 4.7.1. leden 4 en 5 per opkomst, een extra vergoeding genieten van één uursalaris. Dit geldt niet voor aansluitend overwerk, waarbij voor een pauze het bedrijf wordt verlaten. De uitzonderingsbepalingen in artikel 4.7.3. zijn van overeenkomstige toepassing.
3. Slaapuur bij consignatie
   Indien de geconsigneerde werknemer tijdens zijn slaapuren wordt gebeld voor telefonisch overleg heeft hij recht op een half slaapuur. Dit geldt onverkort voor de deeltijdwerknemer.
4. Verschoven uren toeslag
   Indien in opdracht van de werkgever buiten de uren van het dagdienstrooster moet worden gewerkt en zonder dat daarmee het vastgestelde dienstrooster wordt overschreden, wordt met ingang van 1 april 2012 over deze uren een toeslag van 18% betaald.
5. De door een werknemer om bedrijfsredenen noodzakelijk gemaakte kosten voor verblijf buiten het bedrijf zullen door de werkgever in zijn geheel worden vergoed.
6. Extra opkomst
   De werknemer ontvangt bij een extra gang naar de werkgever in verband met overwerk, consignatiedienst e.d. een reiskostenvergoeding conform de regeling zakelijke kilometers van de betreffende werkgever voor zowel de heen- als de terugreis.
7. Maaltijdverstrekking
   De werkgever verstrekt de werknemer, die aansluitend aan zijn dienst, twee uur of meer heeft overgewerkt een volledige warme maaltijd. Dit geldt onverkort voor de deeltijdwerknemer.

5.3. Vakantietoeslag

1. De vakantietoeslag wordt berekend per vakantiejaar, lopend van 1 mei van enig jaar t/m april van het daaropvolgende jaar.
2. De werknemer, die gedurende het vakantiejaar in dienst van de werkgever is geweest verwerft na afloop van het vakantiejaar een vakantietoeslag van 8% van het genoten jaarsalaris. Onder jaarsalaris wordt verstaan 12 maal het in het vakantiejaar verdiende maandinkomen respectievelijk 13 maal het in het vakantiejaar verdiende periode-inkomen. Voor de definitie van maandinkomen en periode-inkomen wordt verwezen naar artikel 1.2 lid o van deze cao.
3. Voor de werknemer van 22 jaar en ouder bij een gemiddeld 38-urige werkweek en bij een volledig dienstjaar is de minimum vakantietoeslag gelijk aan periodiek 1 van schaal 5 per maand.
   Ingeval de arbeidsverhouding een kortere arbeidsduur omvat dan wel niet het gehele vakantiejaar heeft geduurd ontvangt de werknemer de minimum vakantietoeslag naar evenredigheid.
4. De vakantietoeslag zal worden verstrekt in de maand mei. Indien de arbeidsovereenkomst vóór de

datum van uitbetaling wordt beëindigd zal bij de laatste salarisafrekening de vakantietoeslag worden uitbetaald.

5.4. Resultatenuitkering

1. De werkgever zal aan het einde van ieder boekjaar aan de werknemer, die op het tijdstip van de uitkering in dienst is en wiens arbeidsovereenkomst in dat boekjaar tenminste twee aaneengesloten maanden heeft geduurd, een door de werkgever te bepalen resultatenuitkering toekennen.
   Voor die werknemers voor wie de arbeidsovereenkomst ten minste een vol boekjaar heeft geduurd, zal de resultatenuitkering minimaal gelijk zijn aan 1/4 van het schaalsalaris bij een betalingsperiode van 4 weken vermeld onder salarisgroep II bij 0-periodieken, geldende per 1 maart van het boekjaar.
   De werkgever zal tot het doen van deze uitkering niet verplicht zijn indien hij aan het Technisch Overleg – in deze uitmakende de instantie als bedoeld in artikel 7:619 lid 2 BW – schriftelijk verklaart dat de bedrijfsresultaten tot het doen van deze uitkering geen aanleiding geven. De werkgever zal deze verklaring doen staven door een schriftelijke verklaring van een registeraccountant (RA) of een administratieconsulent (AA).
2. Ingeval in een onderneming voorzieningen zijn getroffen inzake winstdelings- of gratificatieregelingen, wordt de uitkering bedoeld in lid 1 geacht hiermee te zijn verrekend c.q. daarin te zijn begrepen.

5.6. Reiskostenvergoeding

De werknemer ontvangt voor reizen tussen woning en werk een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer. Deze vergoeding bedraagt vanaf 10 km enkele reis tot en met 30 km enkele reis: € 0,13 netto per gereden kilometer. Deze vergoeding geldt voor de heen- en de terugreis.
Bestaande individuele gunstiger afspraken worden door de cao niet aangetast.
Deze vergoedingen worden netto gegeven zolang dat netto mag. Indien de overheid volgens plan alle reiskosten gaat belasten, zullen deze bedragen bruto worden uitgekeerd.
Indien de werkgever wenst over te gaan op een vaste reiskostenvergoeding per maand, dient de werkgever uit te gaan van 214 werkbare dagen per jaar. De reiskostenvergoeding wordt verstrekt, tenzij er langer dan 6 weken aaneengesloten niet wordt gewerkt, bijvoorbeeld door ziekte of verlof. In dat geval wordt deze reiskostenvergoeding opgeschort.

6. Arbeidsongeschiktheid en re-integratie

6.1 Gezond werken

Partijen erkennen het belang van het terugdringen van ziekteverzuim en de instroom in de WIA. De Wet Verbetering Poortwachter schrijft de verplichtingen van werkgever en werknemer voor om zich tijdens ziekte van de werknemer in te spannen voor werkhervatting.

1. De werkgever zal in overleg met de ondernemingsraad concrete plannen ontwikkelen met betrekking tot:
   – een preventief beleid om het ziekteverzuim te voorkomen en terug te dringen, waarvan onderdeel uitmaakt een RI&E waarin de risico's voor veiligheid en gezondheid staan omschreven en op grond daarvan geven van onderricht en voorlichting;
   – begeleiding van zieke/arbeidsongeschikte werknemers in een zo vroeg mogelijk stadium, gericht op de terugkeer in de werksituatie;
   – het optimaal benutten van mogelijkheden tot interne en externe herplaatsing van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers;
   – de beschikbare faciliteiten waaronder scholing, begeleiding en bemiddeling;
   – inzet van re-integratie instrumenten.

   De werkgever zal de indeling in een salarisschaal van een (gedeeltelijk) arbeidsgehandicapte werknemer zodanig vaststellen, dat deze gelijk is aan de indeling van een niet-arbeidsgehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie bij een gelijkwaardige arbeidsprestatie en een gelijk dienstrooster.
3. Ten aanzien van de (dreigende) geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, zal het beleid van de werkgever erop gericht zijn deze werknemer zoveel mogelijk te handhaven door middel van aanpassing van de functie en/of werkplaats of door middel van omscholing. Indien interne herplaatsing niet mogelijk is zal het beleid gericht worden op het vinden van een functie buiten de eigen onderneming.
4. De werkgever zal bij aanstelling en tewerkstelling, zoveel als redelijkerwijs mogelijk is, gelijke kansen bieden aan (gedeeltelijk) arbeidsgehandicapten en niet-arbeidsgehandicapten. De werkgever zal er naar streven (gedeeltelijk) arbeidsgehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.
5. De werkgever kan een voorbeeld verzuimprotocol, waar de voorschriften tijdens ziekte en de

rechten en plichten van werkgever en werknemer in staan, bij het Technisch Overleg opvragen. Voor zover ondernemingen nog geen regeling hebben getroffen in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter, gericht op controle en begeleiding van de zieke werknemer, geldt dit artikel.

Plaatsing naar een lager ingedeelde functie

Indien de werknemer op grond van medische redenen naar een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, is – rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten – de afbouwregeling als genoemd in artikel 5.1. lid 3 op overeenkomstige wijze van toepassing.

Vakantie en re-integratie

Werknemer en werkgever kunnen conform artikel 7:636 BW schriftelijk overeenkomen, om de dagen/uren waarop de arbeidsongeschikte werknemer deelneemt aan door de werkgever georganiseerde scholings- en bemiddelingsactiviteiten in het kader van een intern of extern re-integratieprogramma aan te merken als vakantiedagen tot een maximum van het aantal bovenwettelijke vakantiedagen.

Bovenwettelijke aanvulling op de uitkering bij arbeidsongeschiktheid en re-integratie

Werkgever en werknemer kunnen in het kader van een re-integratieplan overeenkomen om de gekapitaliseerde bovenwettelijke aanvulling op de wettelijke uitkering tijdens ziekte of arbeidsongeschiktheid als bedoeld in artikel 6.2. lid 2 en 3 uit te smeren over een langere periode.

6.2. Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. Op de werknemer die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid niet in staat is om de bedongen arbeid te verrichten, is artikel 7:629 BW en/of de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) van toepassing, voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. Werknemers die de eerste 26 weken arbeidsongeschikt zijn ontvangen 100% van het salaris over het deel dat zij arbeidsongeschikt zijn.
   Werknemers die gedurende de 27^{e} t/m de 52^{e} week arbeidsongeschikt zijn ontvangen 90% van het salaris over het deel dat zij arbeidsongeschikt zijn.
   Werknemers die gedurende de 53^{e} t/m de 104^{e} week arbeidsongeschikt zijn ontvangen 85% van het salaris over het deel dat zij arbeidsongeschikt zijn.
   Die werknemers die na de eerste twee jaar volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn en een IVA-uitkering ontvangen krijgen met terugwerkende kracht hun salaris over de eerste twee jaar tot 100% aangevuld.
   Voor werknemers voor wie na de eerste twee jaar arbeidsongeschiktheid is vastgesteld tussen 35–80% zal de werkgever een aanvulling van 5% uitkeren van het op dat moment geldende salaris vanaf het derde t/m het zevende jaar, bovenop de WGA-uitkering van de werknemer.
   Arbeidstherapie is gelijkgesteld aan arbeid en wordt over die uren als normaal werk betaald, dus 100%.
   Voor werknemers die na de eerste twee jaar minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn is er vanwege de werkgever een aanvulling gedurende een periode van maximaal vijf jaar volgens de volgende staffel:
   – in het derde jaar 90% x het AO-percentage van het loon
   – in het vierde jaar 80% x het AO-percentage van het loon
   – in het vijfde jaar 70% x het AO-percentage van het loon
   – in het zesde jaar 60% x het AO-percentage van het loon
   – in het zevende jaar 50% x het AO-percentage van het loon
   Werknemers die na de eerste twee jaar hun restcapaciteit niet kunnen benutten ontvangen gedurende de eerste zes maanden van het derde jaar een aanvulling tot 75% van hun oorspronkelijke salaris.
   Pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid
   De pensioenopbouw gaat gedurende de arbeidsongeschiktheid van de werknemer als ware hij 100% arbeidsgeschikt (parttimers naar rato).
   Onder salaris wordt verstaan het maandsalaris dan wel periodesalaris vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag en ploegentoeslag. Structureel overwerk wordt bij het salaris meegenomen indien er sprake is van een gemiddeld 43-urige werkweek of meer. Dit gemiddelde wordt berekend over een periode van 12 maanden exclusief vakantiedagen voorafgaand aan de eerste ziektedag. De uitbetaling van dit salarisbestanddeel structureel overwerk kan een maal per jaar of, indien er sprake is van uitdiensttreding in het betreffende kalenderjaar, bij einde dienstverband worden uitbetaald.
3. De werkgever is gerechtigd in geval van misbruik, bedrog of nalatigheid even bedoelde uitkeringen of aanvullingen te schorsen of te staken.

4. Voor diegenen die onder de oude WAO vallen gelden de cao-afspraken die van toepassing waren op het moment dat ze in de WAO terechtkwamen. Daar waar er aanleiding toe is kan het Technisch Overleg worden ingeschakeld.

6.3. Verlof bij arbeidsongeschiktheid

Over de periode van ziekte worden behalve wettelijke ook bovenwettelijke vakantiedagen opgebouwd gedurende de gehele periode van wettelijke loondoorbetalingsverplichting.

In uitzonderlijke situaties wanneer de bedrijfsarts op basis van medische gronden de werknemer verplicht om vrij te zijn, zal geen verlof worden afgeschreven.

6.4. WGA-hiaatverzekering

1. De werkgever biedt de werknemer met ingang van 1 juli 2008 een verzekering aan voor arbeidsongeschiktheid in de categorie 35–80% (de WGA) en 80–100% (tijdelijke IVA) op basis van de formule 70% x (oud loon -/- nieuw loon) -/- wettelijke WGA uitkering -/- wettelijke WW uitkering. Oud loon en nieuw loon zijn hierbij gemaximeerd op het maximum SV dagloon.
2. Er is sprake van een extra uitkering als de betrokken werknemer zijn resterende verdiencapaciteit voldoende benut. Hierbij zijn twee verzekeringen mogelijk:
   a. Indien betrokken werknemer zijn resterende verdiencapaciteit voldoende (voor meer dan 50%) benut, wordt de uitkering verhoogd naar een aanvulling op basis van 75%. De formule luidt in dat geval 75% x (oud loon -/- nieuw loon) -/- wettelijke WGA uitkering -/- wettelijke WW uitkering of
   b. Indien betrokken werknemer zijn resterende verdiencapaciteit voldoende (voor 25% of meer van de verdiencapaciteit) benut, wordt de uitkering op basis van de formule in lid 1 van dit artikel verhoogd met 10% van het nieuwe loon.
3. Ingegane uitkeringen worden jaarlijks met 2% geïndexeerd.
4. De werknemer neemt verplicht deel aan de aangeboden verzekering, tenzij de werknemer door middel van een afstandsverklaring laat weten van deze verzekering af te zien.
5. De werkgever die wil afwijken van het bepaalde in lid 1, 2 en 3 moet hiervoor een dispensatieverzoek indienen bij het Technisch Overleg, met dien verstande dat de door werkgever voorgestelde verzekering ten minste gelijkwaardig dient te zijn zowel qua dekking als qua premie aan de door de cao-partijen vastgestelde collectieve verzekering.
6. De premie voor de verzekering komt voor 100% voor rekening van de werknemer tot een maximum van 0,41% over het SV loon tot het maximum SV dagloon, tenzij op bedrijfsniveau overeengekomen is dat de werkgever deze premie geheel of gedeeltelijk betaalt. Een eventueel hoger premiebestanddeel komt voor rekening van de werkgever.
   Voor gedispenseerde bedrijven komt dit hogere premiebestanddeel eerst voor rekening van de werkgever **zodra** de reeds lopende verzekering is uitgediend.
7. De door de werknemer betaalde premie zal per betalingsperiode worden ingehouden.

6.5. WGA premie

De werkgever zal de gedifferentieerde WGA-premie gedurende de looptijd van deze cao niet verhalen op de werknemer.

6.6. Overlijdensuitkering

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nabestaanden een overlijdensuitkering ineens worden verstrekt gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daarop volgende kalendermaanden. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nabestaanden ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de WAO of WIA.

Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met ploegentoeslag en beloning voor overwerk, voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.

Geen uitkering is verschuldigd indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de WAO/WIA.

7. Verlof en betaald verzuim

7.1. Vakantiejaar bepaling

1. Het vakantiejaar loopt van **1 januari** van enig jaar tot en met **31 december van datzelfde jaar**.

7.2. Verlof

1. a. Onder werkdagen wordt verstaan alle dagen van maandag tot en met zaterdag.
   b. Bij het bepalen van het recht op vakantie per vakantiejaar wordt 1 werkdag gelijkgesteld aan 7,6 uur.
2. De werknemer die gedurende het vakantiejaar onafgebroken gedurende twaalf maanden in dienst is geweest van de werkgever, heeft recht op een vakantie met behoud van het maand- resp. periode-inkomen:
   a. van 190 uur (25x7,6) voor een werknemer van 18 jaar en ouder met een in principe vijfdaagse werkweek;
   b. van 197,6 uur (26x7,6) voor een werknemer van 18 jaar en ouder met een werkweek afwisselend 5 en 6 werkdagen;
   c. van 205,2 uur (27x7,6) voor een werknemer van 18 jaar en ouder in drieploegen-dienst, waarin op twee van elke drie zaterdagen wordt gewerkt;
   d. van 220,4 uur (29x7,6) voor een werknemer die op 1 mei de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt.
3. a. Aan de werknemer met een langdurig dienstverband, dan wel bij het bereiken van een bepaalde leeftijd, wordt extra vakantie toegekend volgens de hierna opgenomen schaal:
      – bij 10 t/m 14 volle dienstjaren of op 45-j. leeftijd 15,2 uur
      – bij 15 t/m 19 volle dienstjaren of op 50-j. leeftijd 22,8 uur
      – bij 20 t/m 24 volle dienstjaren of op 55-j. leeftijd 30,4 uur
      – bij 25 volle dienstjaren of op 58-j. leeftijd 38,0 uur
      – op 59-j. leeftijd 38,0 uur
      – vanaf 60-j.leeftijd tot en met 64-jarige leeftijd heeft de werknemer recht op 66 uur extra vakantie
      – voor de looptijd van deze cao heeft de werknemer van 65- en 66-jarige leeftijd ook recht op 66 uur extra vakantie.

   Voor de berekening van het aantal dienstjaren zullen alle jaren doorgebracht in de graanbe- en verwerkende sector worden meegeteld.
   De extra vakantie wordt toegekend naar de situatie op 1 januari.
   b. Van de onder 2 en 3.a. genoemde vakantierechten kunnen drie kalenderweken aaneengesloten worden opgenomen, mits het bedrijfsbelang zich hiertegen niet verzet en de werknemer voor 1 december zijn vakantieperiode **voor het volgende jaar** in overleg met de werkgever heeft vastgesteld.
   Indien de werkgever hiermee niet instemt dient hij dat binnen twee weken schriftelijk mee te delen aan betrokken werknemer.
   De resterende vakantierechten zullen als snipperdagen worden opgenomen, waarvan er maximaal drie door de werkgever als collectieve snipperdagen kunnen worden aangewezen.
   c. Indien een werknemer uit geloofsovertuiging op een andere feestdag dan genoemd in artikel 3.7. lid 1 een vakantiedag wil opnemen, dan zal de werkgever die wens respecteren en indien mogelijk honoreren.
   d. Het opnemen van vakantie zal geschieden in uren.
   e. *Koop en verkoop van vakantie-uren*
   Naar keuze van de werknemer kunnen maximaal 40 vakantie uren worden gekocht of verkocht tenzij dringende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten. Voor de vaststelling van de waarde van een vakantie uur geldt de definitie van het uursalaris zoals is vermeld in artikel 1.2. sub m van deze cao. Afspraken over aan- of verkoop gelden steeds voor de periode van één vakantiejaar.
4. Aan werknemers ouder dan 55 jaar zal extra vakantie worden toegekend bovenop het in lid 3.a. van dit artikel genoemde aantal uren van 15,2 uur ten behoeve van scholingsactiviteiten.
5. a. De werknemer die slechts een gedeelte van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), dan wel op wie de kwalificatieplicht van toepassing is, verwerft in dat vakantiejaar een evenredig deel van de totale jaarlijkse vakantierechten, zoals in lid 2 van dit artikel is omschreven.
   b. De werknemer dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst de werkgever mede te delen, hoeveel rechten op vakantie hij – met inachtneming van het bepaalde in lid 10 bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel vakantierechten zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.
   c. Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer alsnog in de gelegenheid worden gesteld, de door hem niet genoten vakantierechten te genieten. Mocht hij hiervan geen

gebruik maken, dan zullen hem deze rechten worden uitbetaald. De werkgever reikt aan de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit, waaruit blijkt het **vakantierecht zonder behoud van salaris** welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt. Teveel genoten vakantierechten worden met het salaris verrekend.

d. De te genieten vakantie zal door de werkgever niet in de opzegtermijn mogen worden vastgesteld, anders dan in overleg met de werknemer.

e. De werknemer heeft het recht om bij de geboorte van zijn kind 5 vakantiedagen op te

6. De werkgever stelt, zo mogelijk vóór 1 december, in overleg met de personeelsvertegenwoordiging, de data vast waarop de vast aaneengesloten vakantie zal worden verleend.
Op dezelfde wijze zal bepaald worden, welke collectieve snipperdagen voor de werknemer zullen gelden. Bij voorkeur zullen hieronder vallen:
Rooms-katholieke en plaatselijke feestdagen, voor zover althans op deze dagen ter plaatse niet wordt gewerkt.
De datum van elk van de overblijvende snipperdagen wordt op verzoek van de werknemer en in overleg met de werkgever, voor elk geval afzonderlijk vastgesteld.
De werkgever kan bepalen dat als regel een dergelijk verzoek binnen een bepaalde termijn voor de gewenste datum moet zijn ingediend.

7. Vakantie bij onderbreking van werkzaamheden:

a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.

b. I. Het onder a bepaalde is niet van toepassing, indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
   – ziekte of ongeval; tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer (hierbij geldt hetgeen onder lid 8 is bepaald);
   – het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde;
   – het genieten van verlof, gebaseerd op in een vorige arbeidsovereenkomst verworven doch niet opgenomen verlof;
   – het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
   – onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van de arbeidsovereenkomst;
   – zwangerschap of bevalling.

   II. Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld onder I. van dit sub lid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.

   III. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 5 bepaalde van overeenkomstige toepassing.

   IV. De verworven vakantierechten in de onder I. van dit sub lid genoemde gevallen vervallen niet indien de arbeidsovereenkomst door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat en zullen dan derhalve worden uitbetaald.

c. De werknemer, die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 19 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens deze overeenkomst in de gelegenheid moet stellen.

8. Verjaring vakantiedagen
Per 1 januari 2012 gelden voor wat betreft de verjaring van vakantiedagen de wettelijke regelingen uit het Burgerlijk Wetboek.

a. Voor wettelijke vakantiedagen geldt de wettelijke vervaltermijn van zes maanden na afloop van het kalenderjaar waarin deze vakantierechten zijn toegekend.

b. Voor bovenwettelijke vakantiedagen blijft de verjaringstermijn van vijf jaar gehandhaafd.

c. In uitzonderlijke situaties waarin de bedrijfsarts op basis van medische gronden de werknemer verplicht om vrij te zijn zal geen verlof worden afgeschreven.

d. Indien de werknemer redelijkerwijs niet in staat was de wettelijke vakantiedagen op te nemen voor het einde van de vervaltermijn door toedoen van de werkgever, krijgen deze niet opgenomen wettelijke vakantiedagen een verjaringstermijn van vijf jaar.

e. Bij opname van vakantiedagen wordt de dag die het eerste vervalt of verjaart het eerste afgeboekt. Werkgevers zullen werknemers informeren over de volgorde van opname van vakantiedagen.

f. Over de periode van ziekte worden behalve wettelijke ook bovenwettelijke vakantiedagen opgebouwd gedurende de hele periode van loondoorbetalingsverplichting.

Voor reeds opgebouwde wettelijke vakantiedagen tot en met 2011 blijft de op dat moment van toepassing zijnde verjaringstermijn van toepassing.

9. De werknemer die arbeid moet verrichten op een collectieve snipperdag, of tijdens de aaneengesloten vakantie, kan het verlof waarop hij krachtens dit artikel recht heeft, in overleg met de werkgever, op andere dagen opnemen.

10. Met uitzondering van het bepaalde in lid 5 van dit artikel, kan vakantie nimmer door betaling worden vervangen.

11. De werkgever zal geen overeenkomst met een werknemer afsluiten met als strekking om bij ziekte een of meer vakantiedagen af te boeken, noch zal een dergelijke bepaling in een arbeidsreglement worden opgenomen.

7.3. Bijzonder verlof

1. a. Onder de in dit artikel genoemde aanduiding:
   ‘ouders’ wordt tevens verstaan ‘schoon-, pleeg- en stiefouders’;
   ‘grootouders’ wordt tevens verstaan ‘grootouders van de echtgenote’;
   ‘echtgenote’ wordt tevens verstaan ‘echtgenoot’;
   ‘kinderen’ wordt tevens verstaan ‘pleeg-, stief- en aangehuwde kinderen’;
   ‘broers en zusters’ wordt tevens verstaan ‘zwagers en schoonzusters’.
   b. Ingeval van een andere samenlevingsvorm dan het huwelijk is het bepaalde onder het in lid 2 sub e t/m j van dit artikel genoemde, van overeenkomstige toepassing indien en voor zover er sprake is van:
   – registratie van het partnerschap bij de burgerlijke stand;
   – ongehuwd samenwonen, onder de volgende drie voorwaarden:
   – de werknemer en zijn partner voeren in een jaar meer dan zes maanden onafgebroken een gezamenlijke huishouding;
   – de werknemer en zijn partner staan beiden gedurende die periode bij de gemeente ingeschreven op hetzelfde adres;
   – de werknemer en zijn partner zijn beiden 18 jaar of ouder. Woont de werknemer samen als ouder en kind, dan moeten beiden minimaal 27 jaar zijn.
   – ongehuwd samenwonen, onder de volgende twee voorwaarden:
   – de ongehuwde meerderjarige werknemer heeft er in het voorafgaande kalenderjaar samen met een ongehuwde meerderjarige voor gekozen om als partners te worden beschouwd;
   – de partners hebben in het kalenderjaar minder dan zes maanden een gezamenlijke huishouding gevoerd door het overlijden van een van hen.
2. Met uitsluiting van het in artikel 7:629b BW bepaalde zal in de navolgende gevallen van gemeld noodzakelijk werkverzuim het maand- resp. periodesalaris worden doorbetaald:
   a. Gedurende 1 dag bij **ondertrouw** van de werknemer;
   b. Gedurende 2 dagen bij **huwelijk** van de werknemer;
   c. Gedurende 1 dag bij 25- en 40-jarige **bruiloft** van de werknemer;
   d. Gedurende 1 dag bij 25-, 40- en 50-jarig **dienstverband** van de werknemer;
   e. Gedurende 2 dagen bij **bevalling** van de echtgenote van de werknemer, het zogenaamde **kraamverlof;**
   f. Gedurende 1 dag bij het **huwelijk** van kinderen, broers, zusters en ouders; bij Grote Professie en bij Priesterwijding van kinderen, broers en zusters, indien de plechtigheid wordt bijgewoond;
   g. Gedurende 1 dag bij 25-, 40-, 50- of 60-jarige **bruiloft** van de ouders van de werknemer;
   h. Van de dag van **overlijden** tot en met de dag van begrafenis van de echtgenote of van thuiswonende kinderen van de werknemer;
   i. Gedurende 1 dag bij het **overlijden** en 1 dag voor de begrafenis indien de plechtigheid wordt bijgewoond, van niet onder h. bedoelde kinderen of van één van de ouders;
   j. Gedurende 1 dag voor de **begrafenis,** indien de plechtigheid wordt bijgewoond, van grootouders, broers, zusters en kleinkinderen;
   k. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur **voor bezoek aan dokter, tandarts of specialist** indien dit bezoek niet in de vrije tijd van de werknemer kan plaatsvinden en voor zover de werknemer bij derden geen aanspraak op vergoeding voor salarisderving zou kunnen doen gelden;
   l. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 dagen, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van **een bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde**, buiten zijn schuld ontstane, **verplichting** verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderving, welke van derden had kunnen worden gevorderd;
   m. Gedurende in totaal 16 weken voor vrouwelijke werknemers die zullen bevallen c.q. **bevallen zijn van een kind**, e.e.a. met inachtneming van de wettelijke bepalingen.
   Ouders (zowel mannen als vrouwen) worden, met evenredige aanpassing van het inkomen, in de gelegenheid gesteld gebruik te maken van hetgeen in de **Wet Arbeid en Zorg** is geregeld. Gedurende de periode dat van deze wet gebruik gemaakt wordt vindt **opbouw van pensioenrechten** plaats op basis van de arbeidsduur/inkomen direct voorafgaand aan gebruikmaking van het **ouderschapsverlof;**
   n. Gedurende een periode van maximaal vier weken aaneengesloten conform de Wet Arbeid en Zorg bij **adoptie** van een kind in het gezin;
   o. overigens is de Wet Arbeid en Zorg van toepassing met betrekking tot **calamiteitenverlof en kortdurend zorgverlof**.



3. Verzuim zonder uitdrukkelijke toestemming van de werkgever is niet geoorloofd en wordt aangemerkt als onrechtmatig verzuim.
4. In geval van een verkorte werkweek, voor zover daarvoor door de bevoegde instantie vergunning is verleend, is artikel 7:627 BW van toepassing, in de zin dat de werkgever niet verplicht is het loon door te betalen over de uren die als gevolg hiervan geen arbeid werd verricht. De werkgever zal eerst tot het aanvragen van een vergunning overgaan nadat met de vakvereniging overleg is gepleegd.

8.6. Verlof voorafgaande aan de pensionering

Aan de werknemer zal in het jaar voorafgaande aan zijn pensionering gelegenheid worden gegeven deel te nemen aan cursussen en bijeenkomsten ter voorbereiding op de aanstaande pensionering.

Het aantal dagen dat hiervoor beschikbaar wordt gesteld is maximaal 5 dagen.

9. P&O-beleid

9.1. Scholing

1. Werkgever en ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging zullen jaarlijks afspraken maken over een scholingsplan, waarin ook aan de orde komen de kosten en tijd (in en buiten werktijd). Artikel 27 lid 1g van de Wet op de Ondernemingsraden (instemmingsrecht) is van toepassing.
   Indien de werkgever geen scholingsplan heeft vastgesteld, heeft de werknemer recht op maximaal 3 doorbetaalde scholingsdagen per kalenderjaar. Op basis van declaratie kan dat ook in geld tot een maximum van het bedrag dat overeenkomt met 3 doorbetaalde scholingsdagen.
   Zowel de werknemer als de werkgever hebben al dan niet op basis van het opleidingsplan het initiatiefrecht tot het aanvragen c.q. het aanbieden van een opleiding in het kader van een goede functievervulling en/of loopbaanontwikkeling.
   Het eindoordeel over het verzoek tot (vergoeding van) opleiding ligt bij de werkgever, die dit oordeel bij voorkeur baseert op het scholingsplan.
   Indien in een individueel geval de werkgever beslist dat een opleiding niet voor vergoeding in aanmerking komt, zal de werkgever deze beslissing desgevraagd gemotiveerd en schriftelijk aan de werknemer kenbaar maken.
2. Werknemers die vanwege zwangerschap of het verzorgen van kinderen het dienstverband verbreken doch uitdrukkelijk te kennen geven binnen 2 jaren te willen herintreden, worden in de gelegenheid gesteld in deze periode kosteloos te blijven deelnemen aan interne opleidingen en werkinstructies.
3. Opleidingen die nodig zijn voor de uitoefening van de functie komen zowel qua tijd als qua kosten volledig voor rekening van de werkgever.
4. Iedere werkgever zal vanaf 2016 minimaal 0,5% van de loonsom reserveren voor scholing. Dit scholingsbudget kan niet verrekend worden met de eventueel te betalen transitievergoeding.
5. De werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd kan één maal per vijf jaar gebruik maken van zijn individueel recht op EVC binnen werktijd. Vanaf 1 april 2012 is het recht op EVC ook één maal per twee jaar mogelijk indien de werknemer van functie is veranderd en/of met de werknemer een ontwikkeltraject is overeengekomen waar EVC onderdeel van uitmaakt.
   De werkgever heeft de mogelijkheid een werknemer te verplichten een EVC-traject te volgen. EVC is onderdeel van het scholingsplan als vermeld in lid 1 van dit artikel.
   Op verzoek van de werknemer kan scholing om een naast hoger WEB-niveau te behalen, ook onderdeel zijn van dit EVC-traject.
   Bij het ontbreken van een scholingsplan wordt de tijd gemoeid met het volgen van een EVC-traject verrekend met het recht op maximaal 3 doorbetaalde scholingsdagen per kalenderjaar. De werkgever vergoedt daarnaast de kosten van een individueel EVC-traject tot een maximum van € 1.000,–.
6. Werknemers die bij reorganisaties boventallig worden verklaard, kunnen gebruik maken van hun individueel recht op EVC.
7. De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer geïnformeerd is over deze mogelijkheden tot scholing en EVC.

9.2. Persoonlijk ontwikkelingsplan

Werknemers vallend onder de cao krijgen per 1 april 2014 een persoonlijk ontwikkelingsbudget voor niet functie gebonden scholing van € 1.000,– per twee jaar. Het budget kan in de betreffende periode verspreid danwel in gedeelten opgenomen worden. De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer geïnformeerd is over dit budget.

De werknemer neemt het initiatief tot de scholing. De uitvoering vindt plaats ten laste van het Sociaal



Fonds en conform de voorwaarden die het Sociaal Fonds hieraan stelt.

9.3. Loopbaancheck

Werknemers kunnen een maal per vijf jaar extern een loopbaancheck laten verrichten. De werkgever vergoedt hiervan maximaal € 750,–. Dit geldt onverkort voor de deeltijdwerknemer.

9.4. Taakroulatie

Taakroulatie zal worden gestimuleerd. Zowel op verzoek van werkgever als van werknemer kan de mogelijkheid tot taakroulatie worden onderzocht.

9.5. Mantelzorg

Er is sprake van mantelzorg als de werknemer langdurig en intensief voor een hulpbehoevende, chronische zieke of gehandicapte naaste zorgt, waar hij een persoonlijke en duurzame sociale relatie mee heeft. In veel gevallen zal de Wet Arbeid en Zorg het bieden van mantelzorg kunnen faciliteren. Niet in alle gevallen zal hiervan wettelijk gezien sprake zijn.

Cao-partijen vinden een goede balans tussen verplichtingen op het werk en privé (als mantelzorger) van belang en deze balans zou waar nodig onderwerp van gesprek moeten zijn tussen werkgever en werknemer. In dat gesprek komt aan de orde hoe de werknemer invulling kan geven aan de combinatie van werk en mantelzorg. Voor oplossing van eventuele knelpunten in een dergelijke situatie zijn diverse instrumenten en regelingen beschikbaar zoals (langdurig) zorgverlof, aanpassing arbeidsduur, onbetaald verlof en ouderschapsverlof. Knelpunten worden gemeld bij het secretariaat Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende bedrijven.

10. Overig

Indien de vakbondsbestuurder andere onderwerpen wil bespreken, dan behoudt de werkgever

10.3. Arbocatalogus

Partijen bij deze cao zijn een arbocatalogus overeengekomen. De werkgever leeft de arbocatalogus na met alle maatregelen en instrumenten uit deze arbocatalogus.

BIJLAGEN

a.1. Handboek Functiewaardering

Het Handboek Functiewaardering Cao Graanbe- en verwerkende bedrijven van februari 2011 maakt integraal onderdeel uit van deze cao. Het is verkrijgbaar bij de branchevereniging Nevedi.
Het Handboek Functiewaardering Cao Graanbe- en verwerkende bedrijven is bij besluit algemeen verbindend verklaard, gepubliceerd in de Staatscourant van 6 juli 2011, publicatienr. 10349, onder UWA-nr. 11184. Het Handboek Functiewaardering is sindsdien niet gewijzigd.

B.7. Reglement dispensatieverzoek (uitwerking artikel 1.4.)

1. Het verzoek wordt door de betreffende werkgever (hierna te noemen: de indiener) schriftelijk ingediend bij de secretaris van het Technisch Overleg, Braillelaan 9, 2289 CL Rijswijk.
2. Het verzoek omvat tenminste:
   – de bepaling(-en) waarop het verzoek zich richt;
   – een beknopt overzicht van feiten en argumenten waarom dispensatie zou moeten worden verleend.
3. Het Technisch Overleg stuurt de indiener een ontvangstbevestiging en vermeldt daarin tevens wanneer het Technisch Overleg het verzoek behandelt.
4. In beginsel behandelt het Technisch Overleg verzoeken in de eerstvolgende reguliere vergadering van het Technisch Overleg. Indien het verzoek een spoedeisend karakter heeft kan de secretaris van het Technisch Overleg, na consultatie van de voorzitter, op verzoek van de indiener besluiten het Technisch Overleg te vragen het verzoek eerder (eventueel via een schriftelijke ronde) te behandelen.
5. Indien (de secretaris van) het Technisch Overleg dat nodig acht, kan worden besloten tot het vragen van een nadere schriftelijke reactie.
6. Het Technisch Overleg kan besluiten tot het houden van een hoorzitting. Indiener kan zich bij de hoorzitting laten bijstaan door deskundigen evenals zich laten vertegenwoordigen door een



gemachtigde. Indien een partij zich wil laten bijstaan of vertegenwoordigen, stelt zij de secretaris van het Technisch Overleg tenminste 7 dagen voor de zitting daarvan schriftelijk op de hoogte. Kosten voortvloeiend uit de vertegenwoordiging door derden zijn voor de indiener.

7. Het Technisch Overleg kan besluiten om, indien gewenst, deskundigen op te roepen om te raadplegen en te horen.
8. Indien het Technisch Overleg van mening is dat het geen verzoek betreft zoals genoemd in artikel 2 lid 2 van de cao, wordt het verzoek niet ontvankelijk verklaard.
9. Het Technisch Overleg doet uitspraak binnen 8 weken nadat het verzoek aan de secretaris van het Technisch Overleg is voorgelegd. Als een nadere schriftelijke reactie wordt gevraagd of een hoorzitting wordt gepland kan het Technisch Overleg besluiten om de beslissingstermijn met 2 x 2 weken te verlengen.
10. Uiterlijk 2 weken na behandeling van het verzoek door het Technisch Overleg informeert de secretaris van het Technisch Overleg de indiener en het Technisch Overleg over het besluit. Dit geschiedt schriftelijk per brief en/of email. Het besluit bevat de motieven die tot de uitspraak hebben geleid.

Dictum II
De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 maart 2017.

Dictum III
Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV
Dit besluit is krachtens een afzonderlijke beschikking conform de Algemene wet bestuursrecht niet van toepassing op de ondernemingen ADM Europoort B.V., Lassie B.V., Meneba BV en Meneba Wormerveer BV.

Dictum V
Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 april 2017 en heeft geen terugwerkende kracht.

’s-Gravenhage, 8 maart 2016

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes